



## Plan Estratégico de Capacitación 2014

Centro Único de Capacitación Poder Judicial de Santiago del Estero

### "Dr. José Benjamín Gorostiaga"

A partir de la Reforma de la Constitución Provincial del 26 de noviembre de 2005, en el art. 178 establece la capacitación permanente de los magistrados y funcionarios judiciales, como una obligación inexcusable y en el artículo 181 dispone que el Superior Tribunal de Justicia regulará el funcionamiento de la Escuela Judicial que será el ámbito natural de formación, capacitación y perfeccionamiento de los integrantes del Poder Judicial y de los abogados que aspiren a ingresar.

En este marco el **Centro Único de Capacitación para Magistrados, Funcionarios y Empleados "Dr. José B. Gorostiaga"**, como escuela de capacitación judicial, está comprometido con la transformación y calificación profesional de los magistrados, funcionarios y empleados del poder Judicial y por ello contribuye al mejoramiento del servicio de justicia, el mismo, desarrolla sus actividades en diversas áreas de manera coordinada y desde un enfoque interdisciplinario.

Teniendo en cuenta lo expresado Paul Li que "La calidad de la justicia nunca será mejor que la calidad de los jueces que la administran" (Paul Li, Director del California Center for Judicial Education and Research, California USA, octubre 1991) somos conscientes de que existe la necesidad de que los Centros de Capacitación Judicial cuenten con la **MISION** de:

Capacitar técnica y jurídicamente a magistrados, funcionarios empleados y auxiliares del Poder Judicial mediante programas de formación inicial y de perfeccionamiento continuo y especializado a fin de que adquieran técnicas, habilidades y conocimientos orientados a la organización de las tareas judiciales y desarrollen su función con calidad, eficiencia y equidad, contribuyendo a mejorar el servicio y al prestigio del Poder Judicial.

Y tienen como **VISION:** Ser el órgano comprometido con la transformación y calificación profesional de los jueces, funcionarios, empleados y auxiliares del Poder Judicial para que desempeñen con ética, eficiencia y calidad la noble tarea judicial.



Desde esa MISION-VISION resulta necesario sistematizar el proceso de capacitación judicial de modo que se convierta en una herramienta óptima de la mejora de la administración de justicia, realizando un análisis minucioso de las verdaderas necesidades del Poder Judicial.-

Posteriormente a la implementación del protocolo de detección de necesidades de capacitación y resultados obtenidos, se impulsó la diagramación de programas o actividades de capacitación específicas para cada fuero, además de otras dirigidas a todos los operadores judiciales de manera compartida, a través de convenios celebrados con el Colegio de Abogados, la Caja Forense, la Comisión de Jóvenes Abogados y organizaciones no gubernamentales.

El modelo de capacitación que se implementa es: la capacitación por competencias:

**a) Competencias técnicas o de conocimiento** a fin de conjugar información con saber, teoría con práctica; **b) Competencias de Gestión** que involucran el comportamiento de las personas en situación de trabajo procurando conjugar conocimientos, habilidades y actitudes. Para tal cometido, resulta primordial la detección de necesidades de capacitación de magistrados, funcionarios y empleados del Poder Judicial, como también de los auxiliares de justicia y abogados del foro local.

La **Evaluación diagnóstica** se realiza a través de diferentes técnicas, tales como encuestas a una población predeterminada, entrevistas, observación no participante y reuniones con Comités de asesoramiento de todos los fueros y de las oficinas del Poder Judicial que desarrollan actividad no jurisdiccional. El procesamiento de los datos recabados a través de dichas técnicas, se realiza con la matriz FODA (Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) a fin de visualizar la situación real y poder organizar acciones de mejora continua del Servicio.

A partir de la elaboración del diagnóstico y su evaluación se diseña el **Plan Estratégico de Capacitación** para cada semestre del Año Judicial, con actividades que fundamentalmente se desarrollan en el edificio de la jurisdicción Capital, replicadas en los distintos centros judiciales del interior de la provincia.

Las actividades se organizan bajo distintas modalidades: seminarios, talleres, programas de capacitación continua, conferencias, privilegiando el aprendizaje interactivo entre los participantes. Se realizan en la modalidad presencial tanto en capital como en el interior y algunas mediante cursos a distancia, a través del campus virtual implementado a partir de la Plataforma Claroline.



El plan de Capacitación del Centro Único, fue elaborado en el presente año a partir del protocolo de detección de necesidades. Este fue aplicado en todo el Poder Judicial durante el transcurso del año 2013, en el cual se administraron encuestas y entrevistas a los funcionarios, magistrados y empleados de todos los fueros. Se realizaron reuniones con los comités de asesoramiento, en lo civil, laboral, penal, de familia y de empleados, incluidas oficinas administrativas. Desde la entrada en vigencia del nuevo Código de Procedimiento Laboral, Ley 7049 vigente desde el 2 de enero del 2013 se impuso una nueva estructura en el fuero laboral con sistema de doble instancia, lo cual motivó la capacitación en esa área.

La planificación fue diseñada teniendo en cuenta los diferentes puestos de trabajos de los agentes judiciales.

**A- Capacitación, formación y perfeccionamiento dirigido a Magistrados y Funcionarios**, con especial acento en los conocimientos, el manejo de técnicas y habilidades requeridos para el ejercicio de la función en los diversos fueros y áreas. Este programa está destinado exclusivamente a Magistrados y Funcionarios. Los cursos versan sobre temas jurisdiccionales y también al área de administración y gestión. Recursos metodológicos, actividades presenciales, aula virtual conjuntamente con la Escuela de Informática.

**B- Capacitación para los agentes del Poder Judicial:** personal técnico y administrativo, para su adiestramiento en el manejo de las habilidades prácticas de la función, de los procesos administrativos y jurídicos propios de cada oficina, y uso de las tecnologías de la comunicación (Área Informática). Este programa comprende actividades teóricas y prácticas, talleres que propicien el intercambio de experiencias entre pares, y con Magistrados y Funcionarios, a fin de impulsar la formación continua de los recursos humanos orientados a la gestión de la oficina judicial, de manera articulada y eficiente. Son cursos enfocados en la práctica judicial con el objetivo que los participantes puedan aplicar los conocimientos adquiridos en su desempeño profesional.

**C- Capacitación a los ingresantes del Poder Judicial**, destinado a proporcionar a los Empleados que ingresan al Poder Judicial desde una perspectiva general y multidisciplinaria, la información sobre estructura y características de la organización del Reglamento Interno del Poder Judicial, Ley Orgánica, políticas, programas, sistemas, procedimientos y las normas sobre la organización y funcionamiento. Este programa pretende lograr una óptima inserción del ingresante en el contexto institucional y fomentar al desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes que le exige su puesto de trabajo.



**D-Actividades de Extensión hacia la comunidad con proyección social:** destinadas a generar ámbitos para interactuar con las diversas organizaciones e instituciones de la sociedad, haciendo hincapié en la difusión de la política judicial, derechos humanos, medios alternativos para la resolución de conflictos, acceso a la justicia, procurando la participación de los medios de comunicación, organizaciones no gubernamentales y población en general.

A partir de la incorporación de las Reglas de Basilia como política institucional del Poder judicial, se organizaron programas de actividades orientadas a garantizar el *Acceso a Justicia*, mediante la implementación de la Mediación, como herramienta de resolución de conflictos, más aún poniendo énfasis en *Mediación Comunitaria*. Todo ello en función del trabajo que se viene realizando de forma continua con la *Oficina de Protección a las Víctimas de Violencia Familiar y la Mujer* y la *Oficina de Mediación* (programa de Mediación Comunitaria) y la puesta en práctica a partir de finales del 2013 del Protocolo de Acceso a Justicia para personas con discapacidad, implementando como parte de esta capacitación el *Curso de Intérpretes de Lengua de Señas Argentinas*. Además de la capacitación a jueces de paz no letrados en todo el interior de la provincia, ante la designación de nuevos funcionarios debido a la jubilación de los que anteriormente ejercían dichas tareas.

Cabe destacar que este Plan Estratégico de Capacitación estará sujeto, semestralmente, a una revisión periódica, ante modificaciones legislativas o en las estructuras de las oficinas judiciales.

Finalmente se propone la evaluación de forma permanente del cumplimiento de los objetivos propuestos en el plan estratégico de capacitación. Así como también el análisis de la evaluación de impacto de cada capacitación en el fuero respectivo.